Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit

vom 20. Januar 1934

Mit Erläuterungen
von Dr. Paul Englisch



1934

DIE GELBE REIHE

03

Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit

vom 20. Januar 1934.

Die Reichsregierung hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Erster Abschnitt.

Führer des Betriebes und Vertrauensrat.

§ 1

Im Betriebe arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat.

§ 2

(1) Der Führer des Betriebes entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch dieses Gesetz geregelt werden.
(2) Er hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.

§ 3

(1) Bei juristischen Personen und Personengesamtheiten sind die gesetzlichen Vertreter Führer des Betriebes.
(2) Der Unternehmer oder bei juristischen Personen und Personengesamtheiten die gesetzlichen Vertreter können eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person mit ihrer Stellvertretung betrauen; dies muß geschehen, wenn sie den Betrieb nicht selbst leiten. In Angelegenheiten von geringerer Bedeutung können sie auch eine andere Person beauftragen.
(3) Wird dem Führer des Betriebes die Befähigung zum Führer gemäß § 38 durch das Ehrengericht rechtskräftig aberkannt, so ist ein anderer Führer des Betriebes zu bestellen.

§ 4

(1) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Verwaltungen.
(2) Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile, die mit dem Hauptbetrieb durch gemeinsame Leitung verbunden sind, gelten nur dann als selbständige Betriebe, wenn sie räumlich weit von dem Hauptbetrieb getrennt sind.
(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes, mit Ausnahme der §§ 32 und 33, finden auf Schiffe der See-, Binnen- und Luftschiffahrt und ihre Besatzung keine Anwendung.

§ 5

(1) Dem Führer des Betriebes mit in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten treten aus der Gefolgschaft Vertrauensmänner beratend zur Seite. Sie bilden mit ihm und unter seiner Leitung den Vertrauensrat des Betriebes.
(2) Zur Gefolgschaft im Sinne der Bestimmungen über den Vertrauensrat gehören auch die Hausgewerbetreibenden, die in der Hauptsache für den gleichen Betrieb allein oder mit ihren Familienangehörigen arbeiten.

§ 6

(1) Der Vertrauensrat hat die Pflicht, das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen.
(2) Der Vertrauensrat hat die Aufgabe, alle Maßnahmen zu beraten, die der

Verbesserung der Arbeitsleistung, der Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, der Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes, der Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit dem Betriebe und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft dienen. Er hat ferner auf eine Beilegung aller Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft hinzuwirken. Er ist vor der Festsetzung von Bußen auf Grund der Betriebsordnung zu hören.

(2) Der Vertrauensrat kann einzelne seiner Aufgaben bestimmten Vertrauensmännern zur Wahrnehmung übertragen.

§ 7

(1) Die Zahl der Vertrauensmänner beträgt:

in Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten . . zwei,
in Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten . . drei,
in Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten . . vier,
in Betrieben mit 200 bis 398 Beschäftigten . . fünf.

(2) Ihre Zahl erhöht sich für je dreihundert weitere Beschäftigte um einen Vertrauensmann und beträgt höchstens zehn.

(3) In gleicher Zahl sind Stellvertreter vorzusehen.

(4) Bei der Auswahl der Vertrauensmänner sind Angestellte, Arbeiter und Hausgewerbetreibende angemessen zu berücksichtigen.

§ 8

Vertrauensmann soll nur sein, wer das fünfundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat, mindestens ein Jahr dem Betriebe oder dem Unternehmen angehört und mindestens zwei Jahre im gleichen oder verwandten Berufs- oder Gewerbezweige tätig gewesen ist. Er muß die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen, der Deutschen Arbeitsfront angehören, durch vorbildliche menschliche Eigenschaften ausgezeichnet sein und die Gewähr bieten, daß er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintritt. Von der Voraussetzung einer einjährigen Betriebsangehörigkeit kann bei der ersten Ernennung von Vertrauensmännern, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt, abgesehen werden.

§ 9

(1) Der Führer des Betriebes stellt im Einvernehmen mit dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellen-Organisation im März jeden Jahres eine Liste der Vertrauensmänner und deren Stellvertreter auf. Die Gefolgschaft hat zu der Liste alsbald durch geheime Abstimmung Stellung zu nehmen.

(2) Kommt zwischen dem Führer des Betriebes und dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellen-Organisation eine Einigung über die vorzuschlagenden Vertrauensmänner und deren Stellvertreter oder kommt ein Vertrauensrat aus einem anderen Grunde nicht zustande, billigt insbesondere die Gefolgschaft die Liste nicht, so kann der Treuhänder der Arbeit Vertrauensmänner und Stellvertreter in der erforderlichen Anzahl berufen.

§ 10

(1) Die Mitglieder des Vertrauensrates legen vor der Gefolgschaft am Tage der nationalen Arbeit (1. Mai) das feierliche Gelöbnis ab, in ihrer Amtsführung nur dem Wohle des Betriebes und der Gemeinschaft aller Volksgenossen unter Zurückstellung eigennütziger Interessen zu dienen und in ihrer Lebensführung und Diensterfüllung den Betriebsangehörigen Vorbild zu sein.

(2) Treten in einem Betriebe die Voraussetzungen für die Errichtung eines Vertrauensrates erst nach dem im § 9 Abs. 1 vorgesehenen Zeitpunkt ein, so ist die Berufung der Vertrauensmänner (§ 9) und die Verpflichtung des Vertrauensrates alsbald durchzuführen.

§ 11

Das Amt des Vertrauensrates beginnt nach der Verpflichtung — regelmäßig am 1. Mai — und endet jeweils am 30. April.

§ 12

Der Vertrauensrat ist nach Bedarf von dem Führer des Betriebes einzuberufen. Die Einberufung muß erfolgen, wenn die Hälfte der Vertrauensmänner es beantragt.

§ 13

(1) Das Amt der Vertrauensmänner ist ein Ehrenamt, für dessen Wahrnehmung ein Entgelt nicht gewährt werden darf. Für den durch die Erfüllung der Aufgaben notwendigen Ausfall von Arbeitszeit ist der übliche Lohn zu zahlen. Notwendige Aufwendungen sind von der Betriebsleitung zu erstatten.

(2) Die notwendigen Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse für eine ordnungsmäßige Erfüllung der dem Vertrauensrat obliegenden Aufgaben sind von der Betriebsleitung zur Verfügung zu stellen. Der Führer des Betriebes ist verpflichtet, den Vertrauensmännern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte zu erteilen.

§ 14

(1) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt, abgesehen von der freiwilligen Amtsniederlegung, mit dem Ausscheiden aus dem Betriebe. Die Kündigung des Dienstverhältnisses eines Vertrauensmannes ist unzulässig, es sei denn, daß sie infolge Stillegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung erforderlich wird oder aus einem Grunde erfolgt, der zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(2) Der Treuhänder der Arbeit kann einen Vertrauensmann wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit abberufen. Das Amt eines abberufenen Vertrauensmannes erlischt mit der schriftlichen Mitteilung der Entscheidung des Treuhänders an den Vertrauensrat.

(3) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt ferner mit der Rechtskraft einer auf die Strafen des § 38 Nr. 2 bis 5 erkennenden Entscheidung des Ehrengerichts.

§ 15

An die Stelle von ausscheidenden oder zeitweilig verhinderten Vertrauensmännern treten die Stellvertreter als Ersatzmänner in der sich aus der Vorschlagsliste ergebenden Reihenfolge. Sind Ersatzmänner nicht mehr vorhanden, so werden für den Rest der Amtszeit des Vertrauensrates neue Vertrauensmänner vom Treuhänder der Arbeit berufen.

§ 16

Gegen Entscheidungen des Führers des Betriebes über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung (§ 6 Abs. 2), kann die Mehrheit des Vertrauensrates des Betriebes den Treuhänder der Arbeit unverzüglich schriftlich anrufen, wenn die Entscheidungen mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheinen. Die Wirksamkeit der von dem Führer des Betriebes getroffenen Entscheidung wird durch die Anrufung nicht gehemmt.

§ 17

Befinden sich mehrere wirtschaftlich oder technisch gleichartige oder nach dem Betriebszweck zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Unternehmers, so muß dieser oder, wenn er nicht selbst das Unternehmen leitet, der von ihm bestellte Führer des Unternehmens zu seiner Beratung in sozialen Angelegenheiten aus den Vertrauensräten der einzelnen Betriebe einen Beirat berufen.

Zweiter Abschnitt.

Treuhänder der Arbeit.

§ 18

(1) Für größere Wirtschaftsgebiete, deren Abgrenzung der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister und dem Reichsminister des

Innern bestimmt, werden Treuhänder der Arbeit ernannt. Sie sind Reichsbeamte und unterstehen der Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers. Ihren Sitz bestimmt der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister.

(2) Die Treuhänder der Arbeit sind an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden.

§ 19

(1) Die Treuhänder der Arbeit haben für die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe haben sie:

1. über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte zu wachen und in Streitfällen zu entscheiden;
2. gemäß §§ 9 Abs. 2, 14 Abs. 2 und 15 Vertrauensmänner der Betriebe zu berufen und abzuberufen;
3. auf Anrufung des Vertrauensrates gemäß § 16 zu entscheiden; sie können unter Aufhebung der Entscheidung des Führers des Betriebes die erforderliche Regelung selbst treffen;
4. bei beabsichtigten Entlassungen gemäß § 20 zu entscheiden;
5. die Durchführung der Bestimmungen über die Betriebsordnung (§§ 26 ff.) zu überwachen;
6. unter den Voraussetzungen des § 32 Richtlinien und Tarifordnungen festzusetzen und ihre Durchführung zu überwachen;
7. bei der Durchführung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit gemäß §§ 35 ff. mitzuwirken;
8. die Reichsregierung nach näherer Anweisung des Reichsarbeitsministers und des Reichswirtschaftsministers ständig über die sozialpolitische Entwicklung zu unterrichten.

(2) Der Reichsarbeitsminister und der Reichswirtschaftsminister können im Rahmen der Gesetze den Treuhändern der Arbeit weitere Aufgaben übertragen.

(3) Die Teuhänder der Arbeit können die Verhandlung in Angelegenheiten des Abs. 1 Ziffer 3 einem Sachverständigenausschuß (§ 23 Abs. 3) übertragen. Die Entscheidung bleibt dem Treuhänder der Arbeit überlassen.

§ 20

(1) Der Unternehmer eines Betriebes ist verpflichtet, dem Treuhänder der Arbeit schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er

a) in Betrieben mit in der Regel weniger als einhundert Beschäftigten mehr als neun Beschäftigte,
b) in Betrieben mit in der Regel mindestens einhundert Beschäftigten zehn vom Hundert der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als fünfzig Beschäftigte innerhalb von vier Wochen entläßt.

(2) Entlassungen, deren Bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf von 4 Wochen nach Eingang der Anzeige beim Treuhänder der Arbeit nur mit dessen Genehmigung wirksam; der Treuhänder der Arbeit kann die Genehmigung auch mit rückwirkender Kraft erteilen. Er kann auch anordnen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Erstattung der Anzeige wirksam werden. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von vier Wochen nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, von dem an sie nach Satz 1 oder 2 wirksam sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet. Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt.

(3) Ist der Unternehmer nicht in der Lage, die Beschäftigten bis zu dem in Abs. 2 bezeichneten Zeitpunkt voll in Arbeit zu behalten, so kann der Treuhänder zulassen, daß der Unternehmer für die Zwischenzeit in seinem Betriebe eine Verkürzung der Arbeitszeit (Streckung der Arbeit) einführt. Hierbei darf jedoch die Wochenarbeitszeit eines Beschäftigten nicht unter vierundzwanzig Stunden herabgesetzt werden. Der Unternehmer ist im Falle der Arbeitsstreckung berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit Beschäftigten entsprechend zu kürzen; die Kürzung wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vertraglichen Bestimmungen enden würde.

(4) In Betrieben, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe) oder regelmäßig nicht mehr als drei Monate im Jahre arbeiten (Kampagnebetriebe), finden die Vorschriften der Absätze 1 bis 3 auf Entlassungen, die durch diese Eigenart des Betriebs bedingt sind, keine Anwendung.

§ 21

Der Reichsarbeitsminister kann dem Treuhänder der Arbeit, sofern es die Größe und die besonderen wirtschaftlichen Verhältnisse seines Wirtschaftsgebietes erfordern, Beauftragte unterstellen, denen vom Reichsarbeitsminister oder vom Treuhänder der Arbeit die diesem obliegenden Aufgaben für einen bestimmten Bezirk oder hinsichtlich bestimmter Gewerbezweige oder bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise übertragen werden können. Die Beauftragten sind an Weisungen des Reichsarbeitsministers und des Treuhänders gebunden.

§ 22

(1) Wer schriftlichen allgemeinen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit, die dieser in Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben erläßt, wiederholt vorsätzlich zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bestraft; in besonders schweren Fällen kann an die Stelle der Geldstrafe oder neben sie Gefängnisstrafe treten. Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Treuhänders der Arbeit ein.

(2) Die Verfolgung der mit öffentlicher Strafe bedrohten Handlung als Verletzung der sozialen Ehre wird durch die Verurteilung zu öffentlicher Strafe nicht ausgeschlossen.

§ 23

(1) Die Treuhänder der Arbeit berufen zu ihrer Beratung in allgemeinen oder grundsätzlichen Fragen ihres Aufgabengebietes einen Sachverständigenbeirat aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen ihres Gebietes. Die Sachverständigen sollen zu drei Vierteln aus Vorschlagslisten der Deutschen Arbeitsfront entnommen werden, die in erster Linie geeignete Angehörige der Vertrauensräte der Betriebe des Treuhänderbezirks unter Berücksichtigung der verschiedenen Berufsgruppen und Wirtschaftszweige in größerer Zahl in Vorschlag zu bringen hat. Führer der Betriebe und Vertrauensmänner sind in etwa gleicher Zahl in die Liste aufzunehmen. Ein Viertel der erforderlichen Sachverständigen können die Treuhänder aus sonst geeigneten Persönlichkeiten ihres Bezirks berufen.

(2) Soweit durch Gesetze der Reichsregierung eine ständische Gliederung der Wirtschaft durchgeführt ist, hat die Deutsche Arbeitsfront die von ihr zu benennenden Sachverständigen im Einvernehmen mit den Ständen vorzuschlagen.

(3) Die Treuhänder der Arbeit können ferner zu ihrer Beratung im Einzelfalle einen Sachverständigenausschuß berufen.

§ 24

Vor Beginn ihrer Tätigkeit sind die Sachverständigen durch den Treuhänder der Arbeit zu vereidigen. Sie haben zu schwören, daß sie nach bestem Wissen und Gewissen unparteiisch das Amt eines Sachverständigen ausüben, keine Sonderinteressen verfolgen und nur dem Wohle der Volksgemeinschaft dienen werden. Für die Abnahme des Eides gilt § 481 der Zivilprozeßordnung (Reichsgesetzbl. 1933 I S. 821) entsprechend.

§ 25

Die Treuhänder und die sonstigen deutschen Behörden sind innerhalb ihrer Zuständigkeit verpflichtet, bei Vollziehung dieses Gesetzes Amtshilfe zu leisten.

Dritter Abschnitt.

Betriebsordnung und Tarifordnung.

§ 26

In jedem Betriebe, in dem in der Regel mindestens zwanzig Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind, ist vom Führer des Betriebes eine Betriebsordnung für die Gefolgschaft des Betriebes (§ 1) schriftlich zu erlassen.

§ 27

(¹) In die

Betriebsordnung

sind folgende Arbeitsbedingungen aufzunehmen:

1. Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen;
2. Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgelts;
3. die Grundsätze für die Berechnung der Akkord- oder Gedingearbeit, soweit im Betriebe im Akkord oder Gedinge gearbeitet wird;
4. Bestimmungen über die Art, Höhe und Einziehungen von Bußen, wenn solche vorgesehen werden;
5. die Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf, soweit es nicht bei den gesetzlichen Gründen bewenden soll;
6. die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgeltbeträge, soweit die Verwirkung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen in der Betriebsordnung oder im Arbeitsvertrag vorgesehen ist.

(²) Soweit in anderen Gesetzen oder Verordnungen Vorschriften über den zwingenden Inhalt der Arbeitsordnung enthalten sind, die über die Vorschriften des Abs. 1 hinausgehen, behalten sie ihre Gültigkeit.

(³) In die Betriebsordnung können neben den gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen auch Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgelts und über sonstige Arbeitsbedingungen aufgenommen werden; ferner weitere Bestimmungen über die Ordnung des Betriebes, das Verhalten der Beschäftigten im Betriebe und über die Verhütung von Unfällen.

§ 28

(¹) Die Verhängung von Bußen gegen die Beschäftigten ist nur wegen Verstoßes gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebes zulässig. Bußen in Geld dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen; für erhebliche, bestimmt zu bezeichnende Verstöße können jedoch Bußen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes vorgesehen werden. Die Verwendung der Bußen bestimmt der Reichsarbeitsminister.

(²) Die Verhängung von Bußen erfolgt durch den Führer des Betriebes oder eine von ihm beauftragte Person nach Beratung im Vertrauensrat (§ 6), wenn ein solcher vorhanden ist.

(³) Die Vorschriften der Absätze 1 und 2 gelten auch für die Verhängung von im Arbeitsvertrag vereinbarten Bußen in Betrieben, für die eine Betriebsordnung nicht vorgeschrieben ist.

(⁴) In Betrieben, für die eine Betriebsordnung vorgeschrieben ist, können die gesetzlich vorgesehenen Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zulässig ist, nicht durch Arbeitsvertrag ausgedehnt oder vermehrt werden.

§ 29

Soweit in der Betriebsordnung das Arbeitsentgelt für Arbeiter oder Angestellte festgesetzt wird, sind Mindestsätze mit der Maßgabe aufzunehmen, daß für die seinen Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum bleibt. Auch im übrigen ist auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung besonderer Leistungen Bedacht zu nehmen.

§ 30

Die Bestimmungen der Betriebsordnung sind für die Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich.

§ 31

(¹) Ein Abdruck der Betriebsordnung und einer für den Betrieb etwa geltenden Tarifordnung ist in jeder Betriebsabteilung an geeigneter, den Angehörigen des Betriebes zugänglicher Stelle auszuhängen.

(2) Die Betriebsordnung tritt, soweit nicht in ihr ein anderer Zeitpunkt festgesetzt ist, am Tage nach ihrem Aushang in Kraft. Auf Verlangen ist den im Betriebe Beschäftigten ein Abdruck der Betriebsordnung auszuhändigen.

§ 32

(1) Der Treuhänder der Arbeit kann nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß (§ 23 Abs. 3) Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen festsetzen.

(2) Ist zum Schutze der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben innerhalb des dem Treuhänder der Arbeit zugewiesenen Bezirks die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwingend geboten, so kann der Treuhänder nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß (§ 23 Abs. 3) eine Tarifordnung schriftlich erlassen; der § 29 gilt entsprechend. Die Bestimmungen der Tarifordnung sind für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Entgegenstehende Bestimmungen in Betriebsordnungen sind nichtig. Der Treuhänder der Arbeit kann in der Tarifordnung die Arbeitsgerichtsbarkeit für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach der Tarifordnung bestimmt, in dem gleichen Umfange ausschließen, wie dies nach dem Arbeitsgerichtsgesetz den Tarifvertragsparteien möglich war.

(3) Die Richtlinien und die Tarifordnungen sind vom Treuhänder der Arbeit bekanntzugeben.

§ 33

(1) Ist der Erlaß von Richtlinien nach § 32 Abs. 1 oder einer Tarifordnung für einen Geltungsbereich, der nicht nur unwesentlich über den Bezirk eines Treuhänders hinausgeht, geboten, so bestimmt der Reichsarbeitsminister für die Regelung einen Sondertreuhänder der Arbeit. Ferner kann der Reichsarbeitsminister Sondertreuhänder zur Erledigung bestimmter Aufgaben bestellen.

(2) Auf den Sondertreuhänder der Arbeit finden die §§ 18 Abs. 2, 22, 23, Abs. 3, 24, 25 und 32 entsprechende Anwendung.

(3) Die Treuhänder der Arbeit haben die Durchführung der von einem Sondertreuhänder erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen innerhalb ihres Bezirks zu überwachen, sofern nicht in besonderen Fällen der Reichsarbeitsminister den Sondertreuhänder auch mit dieser Aufgabe betraut.

§ 34

Für Hausgewerbetreibende, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen und nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften arbeiten, gelten im Verhältnis zu ihren Auftraggebern die Bestimmungen des § 32 Abs. 2 und 3 und des § 33 entsprechend. Diesen Hausgewerbetreibenden kann der Reichsarbeitsminister oder der Treuhänder der Arbeit sonstige Hausgewerbetreibende, Zwischenmeister und andere arbeitnehmerähnliche Personen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit wegen gleichstellen.

Vierter Abschnitt.

Soziale Ehrengerichtsbarkeit.

§ 35

Jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft trägt die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten. Er hat sich durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt. Insbesondere hat er im steten Bewußtsein seiner Verantwortung seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen.

§ 36

(1) Gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten werden als Verstöße gegen die soziale Ehre von den Ehrengerichten gesühnt. Derartige Verstöße liegen vor, wenn:

1. **Unternehmer, Führer des Betriebes** oder sonstige Aufsichtspersonen unter Mißbrauch ihrer Machtstellung im Betriebe böswillig **die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzen oder ihre Ehre kränken;**
2. **Angehörige der Gefolgschaft den Arbeitsfrieden** im Betriebe **durch böswillige Verhetzung der Gefolgschaft gefährden**, sich insbesondere als Vertrauensmänner bewußt unzulässige Eingriffe in die Betriebsführung anmaßen oder den Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig stören;
3. Angehörige der Betriebsgemeinschaft wiederholt leichtfertig unbegründete Beschwerden oder Anträge an den Treuhänder der Arbeit richten oder seinen schriftlichen Anordnungen hartnäckig zuwiderhandeln;
4. **Mitglieder des Vertrauensrates vertrauliche Angaben**, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bei Erfüllung ihrer Aufgaben bekanntgeworden und als solche bezeichnet worden sind, **unbefugt offenbaren.**

(²) Beamte und Soldaten unterliegen nicht der sozialen Ehrengerichtsbarkeit.

§ 37

Die ehrengerichtliche Verfolgung der im § 36 bezeichneten Verletzungen der sozialen Ehre verjährt in einem Jahre. Die Verjährung beginnt mit dem Tage, an welchem die Ehrverletzung begangen ist.

§ 38

Die ehrengerichtlichen Strafen sind:

1. **Warnung,**
2. **Verweis,**
3. **Ordnungsstrafe in Geld bis zu zehntausend Reichsmark,**
4. **Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein (§§ 1 bis 3) oder das Amt eines Vertrauensmannes auszuüben (§§ 5 ff.),**
5. **Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz; das Ehrengericht kann dabei eine von der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist abweichende Frist vorschreiben.**

§ 39

(¹) Ist gegen einen Angehörigen eines Betriebes wegen einer strafbaren Handlung die öffentliche Klage erhoben, so ist das ehrengerichtliche Verfahren wegen der gleichen Tatsachen auszusetzen.

(²) Ist im Strafverfahren auf Freisprechung erkannt, so findet wegen der Tatsachen, die in diesem Verfahren zur Erörterung gekommen sind, ein ehrengerichtliches Verfahren nur insofern statt, als diese Tatsachen an sich und unabhängig von dem Tatbestand einer im Strafgesetz vorgesehenen Handlung die ehrengerichtliche Bestrafung begründen.

(³) Ist im Strafverfahren eine Verurteilung erfolgt, so hat der Vorsitzende des Ehrengerichts zu entscheiden, ob das ehrengerichtliche Verfahren durchzuführen ist.

§ 40

Insoweit sich nicht aus den nachfolgenden Bestimmungen Abweichungen ergeben, finden auf das ehrengerichtliche Verfahren die Vorschriften der Strafprozeßordnung über das Verfahren in den zur Zuständigkeit der Landgerichte gehörigen Strafsachen und die Vorschriften der §§ 155 Nr. 11, 176, 184 bis 198 des Gerichtsverfassungsgesetzes entsprechende Anwendung. Eine Mitwirkung der Staatsanwaltschaft findet nicht statt.

§ 41

(¹) Über Verletzungen der sozialen Ehre entscheidet auf Antrag des Treuhänders der Arbeit ein Ehrengericht, das für jeden Bezirk eines Treuhänders der Arbeit zu errichten ist.

(²) Das Ehrengericht besteht aus einem vom Reichsminister der Justiz im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister zu ernennenden richterlichen Beamten

als Vorsitzenden und einem Führer eines Betriebes und einem Vertrauensmann als Beisitzern. Führer des Betriebes und Vertrauensmänner sind durch den Vorsitzenden des Ehrengerichts aus Vorschlagslisten zu entnehmen, die die Deutsche Arbeitsfront nach Maßgabe des § 23 aufstellt; sie sind nach der Reihenfolge der Liste zu entnehmen, doch sollen tunlichst Personen ausgewählt werden, die dem gleichen Gewerbezweig wie der Angeschuldigte angehören.

§ 42

Die Beisitzer sind vor ihrer Dienstleistung durch den Vorsitzenden auf die gewissenhafte Erfüllung der Obliegenheiten ihres Amtes eidlich zu verpflichten.

§ 43

Anzeigen wegen Verletzung der sozialen Ehre durch Angehörige eines Betriebes sind schriftlich unter Angabe der Beweismittel bei dem Treuhänder der Arbeit anzubringen, in dessen Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Sobald der Treuhänder der Arbeit durch eine Anzeige oder auf anderem Wege von einer gröblichen Verletzung der sozialen Ehre Kenntnis erhält, hat er den Sachverhalt zu erforschen, dabei insbesondere auch den Beschuldigten zu hören und sich über die Anrufung des Ehrengerichts zu entschließen. Dem Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens hat der Treuhänder das Ergebnis der von ihm angestellten Ermittlungen beizufügen.

§ 44

Der Vorsitzende des Ehrengerichts hat erforderliche weitere Ermittlungen selbst vorzunehmen oder anzuordnen.

§ 45

Der Vorsitzende des Ehrengerichts kann den Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens als unbegründet zurückweisen. Bei Zurückweisung seines Antrages kann der Treuhänder der Arbeit binnen einer Woche nach der Zustellung des die Zurückweisung aussprechenden Beschlusses Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht beantragen.

§ 46

(1) Hält der Vorsitzende des Ehrengerichts den Antrag des Treuhänders für begründet, so kann er auf Warnung, Verweis oder Ordnungsstrafe in Geld bis zu einhundert Reichsmark erkennen. Gegen diese Entscheidung können der Beschuldigte und der Treuhänder der Arbeit binnen einer Woche der Zustellung der Entscheidung beim Ehrengericht schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle Einspruch erheben.

(2) Bei rechtzeitigem Einspruch wird zur Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht geschritten, sofern nicht bis zu ihrem Beginne der Einspruch zurückgenommen wird.

§ 47

(1) Entscheidet der Vorsitzende des Ehrengerichts nicht selbst (§ 46 Abs. 1 Satz 1), so hat er Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Ehrengericht anzuberaumen.

(2) Das Ehrengericht entscheidet auf Grund des Ergebnisses einer mündlichen öffentlichen Verhandlung nach freiem Ermessen. Es kann auf Antrag und von Amts wegen Zeugen und Sachverständige eidlich vernehmen sowie die Herbeischaffung anderer Beweismittel anordnen. Die Öffentlichkeit der Verhandlung kann von dem Vorsitzenden des Ehrengerichts ausgeschlossen werden.

§ 48

(1) Der Treuhänder der Arbeit hat das Recht der Hauptverhandlung beizuwohnen und Anträge zu stellen.

(2) Der Angeklagte kann sich in der Hauptverhandlung durch einen mit schriftlicher Vollmacht versehenen Verteidiger vertreten lassen.

§ 49

(1) Gegen Urteile des Ehrengerichts ist die Einlegung der Berufung durch den Treuhänder der Arbeit in jedem Falle, durch den Angeklagten nur dann zulässig, wenn auf Ordnungsstrafe in Geld über einhundert Reichsmark oder auf eine der Strafen des § 38 Nr. 4 und 5 erkannt ist. Über die Berufung entscheidet der Reichsehrengerichtshof.

(2) Die Berufung ist binnen zwei Wochen nach Zustellung des Urteils beim Ehrengericht schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen. Sie hat aufschiebende Wirkung.

§ 50

Der Reichsehrengerichtshof hat seinen Sitz in Berlin. Er entscheidet in der Besetzung von zwei von dem Reichsminister der Justiz im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister zu ernennenden höheren richterlichen Beamten, von denen einer als Vorsitzender, der andere als Beisitzer zu bestellen ist, ferner von je einem Führer des Betriebes und einem Vertrauensmann und einer von der Reichsregierung zu bestimmenden Person als Beisitzern. Der § 41 Abs. 2 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

§ 51

(1) Der Reichsehrengerichtshof hat die Entscheidung des Ehrengerichts in vollem Umfange nachzuprüfen; er ist an dessen Feststellungen nicht gebunden und kann die angefochtene Entscheidung nach freiem Ermessen abändern.

(2) Für das Verfahren vor dem Reichsehrengerichtshof gelten die §§ 42, 44, 47 Abs. 2 und 48 entsprechend.

§ 52

Der Treuhänder der Arbeit kann seinen Antrag an das Ehrengericht bis zur Entscheidung durch den Vorsitzenden des Ehrengerichts oder bis zur Verkündung des Urteils erster Instanz zurücknehmen.

§ 53

(1) Die aus Ordnungsstrafen in Geld eingehenden Beträge sind an die Reichskasse abzuführen, soweit der Reichsarbeitsminister nicht etwas anderes bestimmt.

(2) Die Vollstreckung der eine Ordnungsstrafe in Geld aussprechenden Entscheidung erfolgt durch den Treuhänder der Arbeit auf Grund einer von dem Urkundsbeamten des erkennenden Gerichts erteilten, mit der Bescheinigung der Vollstreckbarkeit versehenen beglaubigten Abschrift der Entscheidungsformel nach den Vorschriften über die Vollstreckung der Urteile in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten.

§ 54

Ist auf Aberkennung der Fähigkeit, Führer des Betriebes oder Vertrauensmann zu sein oder auf Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz erkannt worden, so hat der Treuhänder der Arbeit die Durchführung des Urteils zu überwachen.

§ 55

(1) Die sachlichen und persönlichen Kosten der Ehrengerichte sowie des Reichsehrengerichtshofs trägt das Reich.

(2) Die Kosten des Verfahrens können ganz oder zum Teil dem Verurteilten auferlegt werden.

Fünfter Abschnitt.

Kündigungsschutz.

§ 56

(1) **Wird einem Angestellten oder Arbeiter nach einjähriger Beschäftigung in dem gleichen Betrieb oder dem gleichen Unternehmen gekündigt, so kann er, wenn es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens zehn Beschäftigten handelt, binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist.**

(2) Der Klage ist, wenn in dem Betrieb ein Vertrauensrat errichtet ist, eine Bescheinigung des Vertrauensrates beizufügen, aus der sich ergibt, daß die Frage der Weiterbeschäftigung im Vertrauensrat erfolglos beraten worden ist. Von der Beibringung der Bescheinigung kann abgesehen werden, wenn der Gekündigte nachweist, daß er binnen fünf Tagen nach Zugang der Kündigung den Vertrauensrat angerufen, dieser aber die Bescheinigung innerhalb von fünf Tagen nach dem Anruf nicht erteilt hat.

§ 57

(1) Erkennt das Gericht auf Widerruf der Kündigung, so ist im Urteil von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Unternehmer den Widerruf ablehnt.

(2) Der Unternehmer hat, sofern nicht die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils nach § 62 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes ausgeschlossen ist, binnen drei Tagen nach Zustellung des Urteils dem Gekündigten zu erklären, ob er den Widerruf der Kündigung oder die Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht innerhalb der Frist, so gilt die Entschädigung als gewählt. Die Frist wird durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen Brief gewahrt. Der Unternehmer wird dadurch, daß er den Widerruf der Kündigung wählt, nicht gehindert, gegen das Urteil Berufung einzulegen. Wird auf die Berufung die Klage abgewiesen, so verliert mit diesem Zeitpunkt der Widerruf der Kündigung seine Wirkung.

(3) Wird in dem in der Berufungsinstanz ergehenden Urteil die Entschädigung anderweit festgesetzt, so läuft die in Abs. 2 bestimmte Frist von der Zustellung des Berufungsurteils von neuem.

§ 58

Bei der Festsetzung der Entschädigung ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Gekündigten als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessen Rücksicht zu nehmen. Die Entschädigung bemißt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses; sie darf vier Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen.

§ 59

Bei Widerruf der Kündigung ist der Unternehmer verpflichtet, dem Gekündigten für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches findet entsprechende Anwendung. Der Unternehmer kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Gekündigte aus Mitteln der Arbeitslosenhilfe oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leistenden Stelle zurückerstatten.

§ 60

Der Gekündigte ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Unternehmer zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich nach Empfang der im § 57 Abs. 2 und 3 vorgesehenen Erklärung des Unternehmers, spätestens aber drei Tage danach, dem Unternehmer mündlich oder durch Aufgabe zur Post eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht der Verweigerung. Macht er von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Dienstverhältnis zu gewähren. § 59 Satz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung.

§ 61

(1) Ein Arbeiter oder Angestellter, dem ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt ist, kann in dem Verfahren, in dem er die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend macht, gleichzeitig für den Fall, daß die Kündigung als für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt wirksam angesehen wird, den Widerruf dieser Kündigung gemäß § 56 beantragen. Der Antrag ist nur bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz zulässig. Die im § 56 Abs. 1 bestimmte Frist gilt als gewahrt, wenn die Klage binnen zweier Wochen nach der Kündigung erhoben war. Die Vorschrift des § 56 Abs. 2 findet in diesem Falle keine Anwendung.

(2) Wird im Falle des Abs. 1 dem Antrage auf Widerruf der Kündigung stattgegeben, so wird durch die gemäß § 57 festgesetzte Entschädigung der Lohnanspruch für die Zeit bis zum Wirksamwerden der Kündigung nicht berührt.

§ 62

Die §§ 56 bis 61 finden keine Anwendung bei Kündigungen auf Grund einer Verpflichtung, die auf Gesetz oder Tarifordnung beruht.

Sechster Abschnitt.

Arbeit im öffentlichen Dienst.

§ 63

Auf Angestellte und Arbeiter in den Verwaltungen und Betrieben des Reichs, der Länder, der Reichsbank, der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft, des Unternehmens „Reichsautobahnen", der Gemeinden (Gemeindeverbände) und anderer Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts finden die Vorschriften des Ersten bis Fünften Abschnittes dieses Gesetzes keine Anwendung. Insoweit erfolgt eine Regelung durch besonderes Gesetz.

Siebenter Abschnitt.

Schluß- und Übergangsvorschriften.

§ 64

(1) Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit tritt, soweit es sich um Maßnahmen zu seiner Durchführung und die Schluß- und Übergangsvorschriften der §§ 64, 70 und 72 handelt, mit dem Tage der Verkündung, soweit es sich um die Vorschrift des § 73 handelt, mit dem 1. April 1934 in Kraft. Im übrigen tritt es samt den in den §§ 65 bis 69 vorgesehenen Änderungen von Gesetzen und Verordnungen mit dem 1. Mai 1934 in Kraft, soweit der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister keinen anderen Zeitpunkt bestimmt.

(2) Der Reichsarbeitsminister ist ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister, soweit der Sechste Abschnitt in Frage kommt, auch im Einvernehmen mit dem Reichsminister der Finanzen und dem Reichsminister des Innern zur Durchführung und Ergänzung dieses Gesetzes Rechtsverordnungen und allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen und hierbei von bestehenden gesetzlichen Vorschriften abzuweichen.

§ 65

Folgende Gesetze und Verordnungen treten außer Kraft:

1. das Betriebsrätegesetz samt den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen und Bestimmungen,
2. das Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung vom 5. Februar 1921 (Reichsgesetzbl. S. 159),
3. das Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922 (Reichsgesetzbl. S. 209) nebst Wahlordnung,
4. das Gesetz über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 161), mit Ausnahme der Artikel III und V, samt den zu den aufgehobenen Vorschriften erlassenen Verordnungen,
5. das Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 26. September 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 667),
6. die Tarifvertragsverordnung samt den auf Grund dieser Verordnung erlassenen Bestimmungen,
7. die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 1043) und die Zweite Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 29. Dezember 1923 (Reichsgesetzbl. 1924 I S. 9),

8. das Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 285) mit Durchführungsverordnung vom 13. Juni 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 368) und das Gesetz über die Übertragung der Restaufgaben der Schlichter auf die Treuhänder der Arbeit vom 20. Juli 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 520),
9. das Gesetz über die Beisitzer der Arbeitsgerichts- und Schlichtungsbehörden und der Fachausschüsse für Hausarbeit vom 18. Mai 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 276) mit Ausnahme des Artikels I § 4,
10. die Verordnung, betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stillegungen, vom 8. November 1920 (Reichsgesetzbl. S. 1901) in der Fassung der Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung vom 15. Oktober 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 983) samt den auf Grund der Verordnung erlassenen Bestimmungen,
11. die Verordnung, betreffend die Stillegung von Betrieben, welche die Bevölkerung mit Gas, Wasser, Elektrizität versorgen, vom 10. November 1920 (Reichsgesetzbl. S. 1865).

§ 66

(1) Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für die in § 2 Abs. 1 Nr. 1, 4 und 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes aufgeführten bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten und Fälle entfällt, soweit es sich nicht um anhängige Verfahren handelt. Mit dieser Maßgabe treten die Vorschriften des § 10 des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Parteifähigkeit, der §§ 63 und 71 des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Verfahren in besonderen Fällen und der §§ 80 bis 90 des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlußverfahren außer Kraft.

(2) In den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Berufung der Beisitzer tritt an die Stelle der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern oder der Verbände solcher Vereinigungen (Spitzenverbände) die Deutsche Arbeitsfront; die Vorschriften des § 23 Abs. 1 Satz 3 und des Abs. 2 dieses Gesetzes gelten entsprechend.

(3) Der § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes erhält folgende Fassung:

„Vor den Arbeitsgerichten sind als Prozeßbevollmächtigte oder Beistände zugelassen Leiter und Angestellte der von der Deutschen Arbeitsfront getrennt nach Unternehmern einerseits, Arbeitern und Angestellten andererseits einzurichtenden Rechtsberatungsstellen, soweit diese Personen nicht neben derartigen Vertretungen die Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, sowie Rechtsanwälte, die im Einzelfalle von seiten der Deutschen Arbeitsfront zur Vertretung einer Partei ermächtigt sind. Im übrigen sind Personen, die die Besorgung fremder Rechtsangelegenheiten vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, als Prozeßbevollmächtigte oder Beistände ausgeschlossen.

Vor den Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Rechtsanwälte als Prozeßbevollmächtigte vertreten lassen; zur Vertretung berechtigt ist jeder bei einem deutschen Gericht zugelassene Anwalt.

Der Reichsarbeitsminister kann im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister und dem Reichsminister der Justiz durch Verordnung andere Stellen (Vereinigungen, Körperschaften) den im Abs. 1 bezeichneten Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront für die Prozeßvertretung ihrer Mitglieder gleichstellen."

(4) Für die beim Inkrafttreten der Vorschrift des Abs. 3 vor den Landesarbeitsgerichten anhängigen Verfahren bleiben die nach den bisherigen Vorschriften als Prozeßbevollmächtigte zugelassenen Vertreter auch weiterhin zugelassen.

(5) Bei der ersten Berufung der Beisitzer der Landesarbeitsgerichte auf Grund dieses Gesetzes entfällt das Erfordernis einer dreijährigen Tätigkeit als Beisitzer einer Arbeitsgerichtsbehörde.

(6) Für die im § 48 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes genannten Streitigkeiten kann der Treuhänder der Arbeit in einer Tarifordnung die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts bestimmen.

(7) In den Fällen der §§ 56 ff. dieses Gesetzes wird die vollstreckbare Ausfertigung eines der Klage stattgebenden Urteils dem Gekündigten nur erteilt, wenn er nachweist, daß der Unternehmer den Widerruf der Kündigung abgelehnt oder sich

binnen der im § 57 Abs. 2 und 3 dieses Gesetzes festgesetzten Fristen nicht erklärt hat. Der Nachweis kann auch durch Versicherung an Eidesstatt geführt werden.

(8) In den Fällen der §§ 56 ff. dieses Gesetzes findet eine Revision an das Reichsarbeitsgericht nicht statt.

(9) Der Reichsarbeitsminister und der Reichsminister der Justiz werden ermächtigt, das Arbeitsgerichtsgesetz unter Vornahme der Änderungen, die sich aus diesem Gesetz und früheren Gesetzen und Verordnungen ergeben, in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntzumachen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen; sie können hierbei auch die Vorschriften über die Beisitzerausschüsse (§§ 29, 38) und unter Anpassung an die Vorschriften des § 32 Abs. 2 dieses Gesetzes den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit (IV. Teil des Arbeitsgerichtsgesetzes) neu regeln.

§ 67

(1) Die Vorschriften der §§ 18 bis 48 des Hausarbeitsgesetzes vom 27. Juni 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 472 und 730) in der Fassung des Gesetzes über Lohnschutz in der Heimarbeit vom 8. Juni 1933 (Reichsgesetzbl. I S. 347) über die Errichtung und Aufgaben von Fachausschüssen und die Verordnung über Fachausschüsse für Hausarbeit vom 28. November 1924 (Reichsgesetzbl. I S. 757) treten außer Kraft.

(2) Der Reichsarbeitsminister wird ermächtigt,

1. das Hausarbeitsgesetz vom 27. Juni 1923 in der Fassung des Gesetzes über Lohnschutz in der Heimarbeit vom 8. Juni 1933 unter Vornahme der Änderungen, die sich aus diesem Gesetz ergeben, in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntzumachen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetztextes zu beseitigen;
2. Rechtsverordnungen und Durchführungsvorschriften zu erlassen, um die Überleitung der Tätigkeit der Fachausschüsse auf die Treuhänder der Arbeit sicherzustellen.

§ 68

(1) Die Verordnung über die Arbeitszeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 110) wird wie folgt geändert:

1. Der § 2 erhält folgende Fassung:

   „Für Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann durch eine Tarifordnung oder, soweit eine solche nicht besteht oder doch Arbeitsverhältnisse dieser Art nicht berücksichtigt, durch den Reichsarbeitsminister oder den Treuhänder der Arbeit eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung getroffen werden."
2. In den §§ 3 und 4 sind die Worte „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" zu streichen.
3. Die §§ 5 und 6 erhalten folgende Fassung:

„§ 5

Wird durch Tarifordnung die Arbeitszeit über die im § 1 Satz 2 und 3 festgesetzten Grenzen ausgedehnt, so gelten für die Beschäftigung der Arbeitnehmer, für die die Tarifordnung verbindlich ist, deren Bestimmungen an Stelle der Vorschriften des § 1.

Die Ausnahmen der §§ 3, 4 und 10 gelten auch neben Tarifordnungen.

§ 6

Soweit die Arbeitszeit nicht in einer Tarifordnung geregelt ist, kann auf Antrag des Unternehmers für einzelne Betriebe oder Betriebsabteilungen eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung der Arbeitszeit durch den zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten oder Bergaufsichtsbeamten widerruflich zugelassen werden, sofern sie aus betriebstechnischen Gründen, insbesondere bei Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen, oder aus allgemein wirtschaftlichen Gründen geboten ist. Für den Bereich mehrerer Gewerbeaufsichtsämter oder Bergaufsichtsämter sowie für ganze Gewerbezweige oder Berufe steht die gleiche Befugnis der obersten Landesbehörde, für Fälle, die sich auf mehrere Länder erstrecken, dem Reichsarbeitsminister zu. Gegen den Bescheid ist, so-

weit er nicht von einer obersten Reichs- oder Landesbehörde erlassen ist, jederzeit die Beschwerde an die vorgesetzte Behörde zulässig, die endgültig entscheidet. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

Wird nachträglich eine Regelung in einer Tarifordnung getroffen, so tritt diese ohne weiteres an die Stelle der behördlichen."

4. Der § 6a Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„Als angemessene Vergütung gilt, wenn nicht die Beteiligten eine andere Regelung vereinbaren, oder besondere Umstände eine solche rechtfertigen oder der Reichsarbeitsminister oder der Treuhänder der Arbeit eine abweichende Regelung treffen, ein Zuschlag von fünfundzwanzig vom Hundert."

5. Im § 6a fallen die Abs. 3 und 4 weg. In dem bisherigen Abs. 5 sind die Worte „nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer" zu streichen.

6. Der § 8 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„Im Bergbau unter Tage ist für Betriebspunkte mit einer Wärme über 28 Grad Celsius durch die zuständige Bergbehörde eine Verkürzung der Arbeitszeit anzuordnen. Weitergehende bergpolizeiliche Bestimmungen bleiben unberührt."

7. In den §§ 9 Abs. 1 und 15 Abs. 1 sind die Worte „nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer" zu streichen.

(2) Die Ziffern III, VIII und IX Satz 2 der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 25. November 1918 (Reichsgesetzbl. S. 1334) und 17. Dezember 1918 (Reichsgesetzbl. S. 1436) und die §§ 3, 15 und 16 Abs. 1 Satz 3 der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. März 1919 (Reichsgesetzbl. S. 315) treten mit der Maßgabe außer Kraft, daß Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen in allen Betrieben durch Aushang bekanntzumachen sind.

(3) Der Reichsarbeitsminister wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister die Verordnung über die Arbeitszeit unter Vornahme der Änderungen, die sich aus diesem Gesetz ergeben, und unter Einbeziehung der Vorschriften der Gewerbeordnung über die Arbeitszeit in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntzumachen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen.

§ 69

(1) Die Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien in der Fassung des Gesetzes vom 16. Juli 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 183) wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 1 sind die Worte „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" zu streichen.

2. Der § 1 Abs. 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„In den im Abs. 1 genannten Betrieben kann durch eine Tarifordnung oder, wenn eine solche nicht besteht durch den Reichsarbeitsminister eine vom § 1 Abs. 1 abweichende Regelung getroffen werden."

(2) Die §§ 134a bis 134f, der § 139k, der § 147 Abs. 1 Nr. 5, der § 148 Abs. 1 Nr. 11 und 12, der § 150 Abs. 1 Nr. 5 und der § 152 der Gewerbeordnung treten außer Kraft.

(3) Im § 133h der Gewerbeordnung ist an Stelle von „der §§ 134 bis 134h" zu setzen „des § 134"; im § 149 Abs. 1 Nr. 7 der Gewerbeordnung ist „§ 134e Abs. 2", im § 154a der Gewerbeordnung „152 und 153" zu streichen.

(4) Der § 13 der Verordnung, betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung, tritt außer Kraft.

(5) Der § 75f des Handelsgesetzbuches erhält folgende Fassung:

„Im Falle einer Vereinbarung, durch die sich ein Prinzipal einem anderen Prinzipal gegenüber verpflichtet, einen Handlungsgehilfen, der bei diesem im Dienst ist oder gewesen ist, nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen anzustellen, steht beiden Teilen der Rücktritt frei. Aus der Vereinbarung findet weder Klage noch Einrede statt."

(6) Soweit in einem Gesetz oder einer Verordnung der Tarifvertrag angeführt wird, tritt an seine Stelle die Tarifordnung.

Was will das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit?

Von Dr. Paul Englisch

(7) Der Reichsarbeitsminister wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister weitere Änderungen von Gesetzen und Verordnungen, die sich aus diesem Gesetz ergeben, durch Verordnung vorzunehmen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen; er kann auch die geänderten Gesetze und Verordnungen in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntmachen.

§ 70

Das Anstellungsverhältnis der bisherigen Treuhänder der Arbeit endet vorbehaltlich der Wiederernennung nach § 18 dieses Gesetzes mit dem 31. März 1934.

§ 71

Soweit in Betrieben, in denen nach diesem Gesetz eine Betriebsordnung zu erlassen ist, eine Arbeitsordnung nicht vorhanden ist oder die vorhandene Arbeitsordnung nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entspricht, ist eine Betriebsordnung spätestens bis zum 1. Juli 1934 vom Führer des Betriebes zu erlassen. Bis zum Inkrafttreten einer Betriebsordnung gilt die bisherige Arbeitsordnung als Betriebsordnung weiter.

§ 72

(1) Die am 1. Dezember 1933 geltenden oder nach diesem Tag in Kraft getretenen Tarifverträge bleiben bis zum 30. April 1934 in Kraft, soweit nicht der Treuhänder der Arbeit Änderungen vornimmt oder ihren früheren Ablauf anordnet.

(2) Die am 30. April 1934 noch laufenden Tarifverträge und Mindestentgeltfestsetzungen der Fachausschüsse für Hausarbeit treten mit dem Ablauf dieses Tages außer Kraft, soweit nicht der Treuhänder der Arbeit oder der Reichsarbeitsminister ihre Weiterdauer als Tarifordnung anordnet; die Vorschrift des § 33 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 73

(1) Im § 25 des Reichsbeamtengesetzes ist hinter dem Wort „Marine", und vor den Worten „die Vorsteher der diplomatischen Missionen" einzuschalten: „die Treuhänder der Arbeit,".

(2) Die dem Besoldungsgesetze vom 16. Dezember 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 349) als Anlage 1 beigefügte Besoldungsordnung A, Aufsteigende Gehälter, wird wie folgt geändert:

In der Besoldungsgruppe 1 ist bei „Reichsarbeitsministerium" am Schluß hinzuzufügen:

„Treuhänder der Arbeit".

Berlin, den 20. Januar 1934.

Der Reichskanzler
Adolf Hitler

Der Reichsarbeitsminister
Franz Seldte

Der Reichswirtschaftsminister
Dr. Schmitt

Der Reichsminister der Justiz
Dr. Gürtner

Der Reichsminister der Finanzen
Graf Schwerin von Krosigk

Der Reichsminister des Innern
Frick

Was will das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit?

Von Dr. Paul Englisch.

Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 gehört zu den Gesetzen des neuen Staates, denen grundlegende Bedeutung zukommt, denn es bildet einen Wendepunkt in der Geschichte der sozialen Kämpfe. Zum ersten Male wird die Ueberbrückung des unheilvollen und staatszersetzenden Gegensatzes zwischen „Arbeitgebern“ und „Arbeitnehmern“ unverrückbar für alle Zeiten vorgenommen. Endgültig räumt das Gesetz mit der durch liberalistische Wirtschaftsauffassung geförderten Doktrin auf, daß die menschliche Arbeitskraft eine marktgängige Ware sei, die sich nach den Grundsätzen von Angebot und Nachfrage regele, die ein Unternehmer nach Belieben in seine Kalkulation gleich anderen Warenposten einstellen dürfe und über die er verfügen könne, soweit es seinem eigenen privatkapitalistischen Interesse entspreche. Mit solchen überalterten Anschauungen wird nun endgültig gebrochen. Zwar nicht in dithyrambischen Hymnen, nicht mit fortreißender dichterischer Sprache, aber trotzdem nicht weniger eindrucksvoll singt das Gesetz kühl und ohne Phrasen das Hohelied der Arbeit, das in seiner keuschen Herbheit nicht jedem tönt, sondern nur dem, der Ohren hat zu hören. Aus dem Wunsche heraus, einen Markstein zu setzen auf dem Wege zu echter, wahrer Volksgemeinschaft, ist dieses Gesetz geschaffen worden.

Schon der Titel des Gesetzes zeigt mit aller Deutlichkeit, worauf es letzten Endes dabei ankommt. Es soll „Ordnung“ geschaffen werden, doch nicht in der „Arbeit“ schlechthin, sondern in der „nationalen“ Arbeit. Ordnung stellt sich in bewußtem Gegensatz zur „Unordnung“, zur Regellosigkeit, zur Willkür. Das Gesetz entzieht dem Einzelnen die eigensüchtige, ohne Rücksicht auf das Wohl des Ganzen betätigte Verfügungsgewalt und ordnet sie einem höheren der Allgemeinheit dienenden Zweck unter, und nur in diesem Sinne soll die „heil'ge Ordnung, segensreiche Himmelstochter“ zu neuem, von Schlacken gereinigten Leben erweckt werden.

Die Zusammenkoppelung der beiden Begriffe von „national“ und „Arbeit“ erweist weiterhin, daß die Arbeit in Beziehung zur Nation gesetzt werden soll, was § 1 mit den unzweideutigen Worten ausspricht, daß die Zusammenarbeit zwischen Führer und Gefolgschaft „zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat“ zu geschehen hat. Aus diesen lapidaren Worten spricht der Geist des neuen Staates, der die Volksverbundenheit auf sein Programm geschrieben hat. Beseitigt werden sollen die Interessenkämpfe der liberalistischen Zeit. Diese kannte nur Interessen der einzelnen Berufsgruppen, die sich naturgemäß miteinander nicht deckten, sondern je nach dem Standpunkt der einzelnen und nach Maßgabe der ihnen zur Verfügung stehenden Macht völlig verschieden waren. Typisch war nur

das eine, daß sie jede Entscheidung zu einer alles beherrschenden Magenfrage machten und in Berechnungen und Zahlen ihres Daseins Erfüllung sahen. Der Unternehmer betrachtete seine Arbeit unter dem Gesichtswinkel der Rendite, also der Erträgnisse des Geschäftes, die er durch Ausschaltung der Konkurrenz und Niedrighaltung der gezahlten Löhne zu steigern suchte. Durch den individuellen Arbeitsvertrag sicherte er sich die Gewinnsteigerung auf Kosten der Arbeiter. An allen Ecken und Enden auftauchende Konkurrenz führte dann zur Ueberproduktion und zu Gewinnrückgang. Die nächste Folge war Zusammenschluß der auf gleiche Produktion eingestellten Unternehmer, um durch Rationalisierung in der Herstellung wieder zu besseren Gewinnergebnissen zu gelangen. Dies geschah in der Hauptsache auf Kosten des Arbeiters, dem sich dadurch weniger Beschäftigungsmöglichkeiten boten und der, wenn er schon Beschäftigung fand, mit jedem ihm gebotenen Lohn sich zufrieden geben mußte.

Die dadurch erzielte Gärung in der Stimmung der Arbeiter benutzte geschickt der historische Materialismus, um auf dem Rücken der Arbeiter zur Macht zu kommen. Er trieb einen Keil zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und erreichte, daß beide sich in zwei einander feindliche Lager spalteten. Marx predigte den unversöhnlichen Gegensatz zwischen Unternehmer und Arbeiter, zwischen Kapital und Arbeit, übersah dabei aber, daß nicht der wirkende Unternehmer Feind des ohne Kapital tätigen Arbeiters war, denn beide leisteten vollwertige Arbeit, verschieden nur nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten, aber beide aufeinander angewiesen. Marx sah nicht oder wollte nicht sehen, daß die Ursache der Verbitterung nicht das Werte schaffende Unternehmerkapital war, sondern das aus dem überschüssigen und für die Zwecke des Unternehmens nicht verwendbare Gewinnerträgnis, das als Finanzkapital immer da eingesetzt werden konnte und zwar ohne eigene Tätigkeit des Besitzers, wo das Unternehmerkapital nicht ausreichte. Seinen Lohn bedang es sich aus in Form von durch die Not diktierten Zinsen. Es saugte also gewissermaßen wie ein Vampyr das Blut der Wirtschaft, das Geld, zum größten Teil auf, ohne wirklich werteschaffende Arbeit. Da es immer da Anlage sucht, wo ihm die größten Erträgnisse winken, so folgt daraus schon, daß es nicht an die nationalen Grenzen gebunden ist, sondern immer dorthin wandert, wo es am gewinnbringendsten zu arbeiten vermag, mit anderen Worten das Finanzkapital ist international, nimmt keine Rücksicht auf die nationalen Belange.

Marx bekämpfte das Unternehmerkapital, in Wirklichkeit treffen seine Gründe lediglich das reine Finanzkapital, das zum Selbstzweck geworden war. Infolgedessen leugnet Marx, um den Kampf der „klassebewußten" Arbeiter in breiterer Front sich entfalten zu lassen und ihn überall dort hinzutragen, wo das internationale Finanzkapital zu finden ist, jede Gemeinschaftsbindung wie Volk, Staat und Rasse, die er als „ideologischen Ueberbau" bezeichnet, und erstrebt die politische Macht, um der proletarischen Interessenwirtschaft zum Siege zu verhelfen. Der Marxismus lehrte den Arbeiter zwar den Wert seiner Arbeit erkennen, beging jedoch den Fehler, lediglich die Tätigkeit des Arbeiters als werteschaffende und daseinsberechtigte Arbeit anzusehen, den Unternehmergeist und die geistige Schöpferkraft jedoch als unbeachtlich hinzustellen. Für den Marxismus standen sich Unter-

nehmer und Arbeiter als unversöhnliche Feinde einander gegenüber, und der Sieg des einen mußte mit Notwendigkeit die Vernichtung des anderen zur Folge haben.

Diese durchaus falsche und das deutsche Volk in zwei getrennte Lager spaltende Weltanschauung hat der Nationalsozialismus mit wuchtigen Hammerschlägen zertrümmert und beginnt jetzt mit dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit den Wiederaufbau. Der Bruderkampf ist beseitigt und der Irrwahn des Internationalismus für immer verflogen. Die zu leistende Arbeit kann gar nicht anders als n a t i o n a l sein, Arbeit den Interessen des eigenen Volkes dienend. Wer jedoch diese leitende Idee einmal in sein Denken und Fühlen aufgenommen hat, kann gar nicht anders, als erkennen, daß Unternehmer sowohl wie Arbeiter gleichberechtigte Glieder des großen Volkskörpers sind. Steht diese Tatsache aber einmal fest, so würde es zur Selbstvernichtung führen, wenn nicht beide Teile zu g e m e i n s a m e r Arbeit auf einer Plattform zusammengebracht werden können. Das neue Gesetz schweißt „Arbeitgeber" und „Arbeitnehmer" nunmehr zu einer Einheit zusammen. Gleichzeitig räumt es jedoch auch mit diesen Bezeichnungen auf. Es gibt jetzt keinen Arbeitgeber und keinen Arbeitnehmer mehr, sondern beide Kategorien sind als Arbeiter im nationalsozialistischen Staat anzusehen, der auch der Unternehmerarbeit den ihr gehörigen Wert zuerkennt.

Das Gesetz geht von der Urform des Wirtschaftslebens aus, vom Betriebe. Dieser ist die kleinste Einheit. Den Betrieb bilden F ü h r e r und G e f o l g s c h a f t gemeinsam. Daß das Gesetz gerade die Bezeichnung „Führer" für den Inhaber eines Unternehmens gewählt hat, geschah folgerichtig aus dem politischen Führerprinzip heraus. Wie nur Männer Geschichte machen, so können auch nur Männer Unternehmungen über alle Fährnisse hinweg zu wirtschaftlichem Gedeihen führen, nicht Nummern. Nicht die Zahl auf Grund von Zufallsabstimmungen soll nunmehr maßgebend sein, sondern die Persönlichkeit des Leiters. Er soll jetzt auch befreit sein von dem das Ganze nicht fördernden Hineinreden sich wichtigtuender Betriebsräte, die nicht das Wohl des Unternehmens im Auge hatten, sondern das der im Gegensatz zum Unternehmer gebrachten Arbeiter.

Der Unternehmer soll also wieder Herr in seinem Hause sein können. Er allein hat in allen betrieblichen Angelegenheiten die Entscheidung zu treffen, soweit er sie vor seinem Gewissen und seinem Volk verantworten kann, denn auf diese Verantwortung kommt es an. Wenn der Gesetzgeber ihn mit so ausgedehnten Rechten ausstattet, so gibt er sie ihm nicht, um damit willkürlich schalten und walten zu können, sondern er hat sich als Sachwalter der ihm von der Nation anvertrauten Werte zu fühlen. Ihm obliegen Pflichten gegenüber seinem Volke und Pflichten gegenüber seiner Gefolgschaft. Der Ehrentitel „Führer" muß verdient werden. Nicht das Gewinnstreben steht im Vordergrund, nicht der Wunsch nach eigensüchtiger Bereicherung, sondern er hat seine Tätigkeit innerhalb seines Betriebes von einer höheren Warte aus zu betrachten. Gewiß ist dies nun nicht so gedacht, daß der Führer nun vor lauter idealer Gesinnung sich gänzlich des Gewinnstrebens zu enthalten hätte. Ohne eine Portion gesunden Egoismus kann keine Wirtschaft bestehen, denn aller Ehrgeiz und jeder Wunsch, sich durch eigene Tüchtigkeit hervorzutun, um finanzielle Vorteile zu erzielen, ent-

springt einem berechtigten Streben und hängt aufs innigste mit der Lehre vom berechtigten Privateigentum zusammen, für das der Marxismus kein Verständnis aufbrachte. Allein die eigensüchtige Tätigkeit soll nicht die eigene Person in den Mittelpunkt der Interessen stellen, die Arbeit des Führers des Betriebes soll sich nicht in Berechnungen, Kalkulationen, Ziffern und Zahlen erschöpfen, und das Prinzip des „Leben und Lebenlassens" soll sich nicht darauf beschränken, dem Arbeiter des Betriebes nur einen menschenwürdigen Lohn zu zahlen und ihn im übrigen als schnellersetzbares Rädchen des Unternehmens zu betrachten. Wenn das Gesetz ausdrücklich sagt, daß der Unternehmer als Führer, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke arbeiten, so ergibt sich mit aller Deutlichkeit, daß es auf den Geist ankommt, auf den Geist der Gemeinschaft, also auf das harmonische Zusammenarbeiten. Diese Gemeinschaft kann nicht so verstanden werden, daß nun der Führer die Fühlungnahme mit seiner Gefolgschaft als Feiertagsbeschäftigung ansieht und mit demütigender Leutseligkeit genug getan zu haben glaubt. Ein Unternehmer, der in solcher Weise seine Pflichten auffassen wollte, würde mit der wünschenswertesten Deutlichkeit den Beweis geliefert haben, daß er vom Geist des Dritten Reiches keinen Hauch verspürt hat und sich als Führer nicht eignet. Er täte besser daran, sich auf sein Altenteil zurückzuziehen und die Führung geeigneteren Händen anzuvertrauen.

Denn jetzt ist der Führer des Betriebes nicht mehr wie im liberalistischen Staate unantastbar und unabsetzbar: das Gesetz gibt die Möglichkeit, einem seiner Aufgaben nicht gerechtwerdenden Führer eines Betriebes die Befähigung zum Führer abzuerkennen. Fühlt ein Unternehmer nicht die erforderliche Qualität zum Führer in sich und verzichtet er deshalb freiwillig auf die Leitung seines Betriebes, so muß er eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person mit seiner Stellvertretung betrauen. Auch die gesetzlichen Vertreter bei juristischen Personen (z. B. bei Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung usw.) oder Personengesamtheiten (z. B. Gesellschaft des bürgerlichen Rechts, Gemeinschaft usw.) können das gleiche tun, sie müssen es aber nicht, denn in derartigen Fällen gilt der gesetzliche Vertreter als Führer. Die Bestellung eines Führers wird unumgänglich nötig sein, wenn mehrere Personen zur Geschäftsführung bestellt sind, eine aber nur Führer im Sinne des Gesetzes sein kann.

Jeder Führer hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese Bestimmung ist ein sogenanntes Rahmengesetz, d. h. es wird nur der Rahmen gegeben. Welches Bild hineinpaßt, ist entweder Sache des pflichtgemäßen Ermessens, des persönlichen Verantwortungsgefühls oder noch genauer zu erlassender spezieller Vorschriften. Ein Führer, der mit echter nationalsozialistischer Gesinnung erfüllt ist, wird auch so schon das Rechte treffen. Geht er von dem Grundsatz aus:

Was du nicht willst,
das man dir tu',
das füg' auch keinem andern zu,

so wird er im negativen Sinne alles zu unterlassen haben, was die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsfreudigkeit eines Angehörigen seiner Gefolgschaft zu beeinträchtigen geeignet sein würde. Um nur einige Beispiele zu nennen: er

hat für die Betriebssicherheit zu sorgen, die Gesundheit seiner Gefolgschaft durch zweckwidrige Arbeitsräume nicht zu gefährden. Er darf die Ehre nicht kränken, keine Cliquenwirtschaft einreißen lassen und nicht die Angehörigen der Gefolgschaft gegeneinander ausspielen. Er darf kein Spitzelwesen dulden usw. Kurzum, er soll wie ein sorgender Hausvater alle vermeidbaren Schäden von seiner Gefolgschaft abhalten. Darüber hinaus muß er positiv stets deren Wohl im Auge behalten. Er muß durch Entlohnung besonderer Verdienste und Arbeitsleistungen die Arbeitslust erhöhen, durch Anerkennung und Beförderung die in einzelnen seiner Gefolgschaft schlummernden Kräfte wecken und zu voller Entfaltung bringen. Er nutzt damit nicht nur sich selbst, sondern auch dem Volke, als dessen Diener er sich zu betrachten hat. Aber diese materiellen Dinge bedeuten wohl viel, doch nicht alles. Darüber hinaus ist es notwendig, den Geist echter Kameradschaft zu pflegen, Zwistigkeiten, Neid und Zwietracht nicht aufkommen zu lassen und an der Beseitigung von Mißverständnissen und der Abschleifung von Gegensätzen tätig mitzuwirken.

Und zuguterletzt darf er nie aus dem Auge verlieren, daß sein Betrieb nicht der Mittelpunkt seines Lebens sein darf, um den sich alles gruppiert, sondern stets muß er dessen eingedenk sein, daß sein Betrieb nur eine Zelle im gesamten deutschen Volk ist, daß sein Betrieb sich eingliedert in das Ganze und daß seine gesamte Tätigkeit diktiert ist durch die allgemeinen Richtlinien der politischen Führung überhaupt.

Wer sich dieser Ueberzeugung nicht verschließt, sondern sie pflegt und fördert, wer auch in seiner Gefolgschaft den Gedanken der Volksverbundenheit zur Entwicklung und zum Gedeihen bringt, der allein kann sich als echten Führer bezeichnen, wie ihn das Gesetz im Auge hat.

Denn auf die Person des Betriebsführers kommt es in erster Linie an, da für die Millionen von Kleinbetrieben, die nur wenige Angestellte oder Arbeiter beschäftigen, im Betriebe keine beratende Kontrollstelle zur Seite steht, da diese nur für Betriebe von mindestens zwanzig Beschäftigten vorgesehen ist. Für solche ist ein **Vertrauensrat** zu bestellen. Er besteht aus Vertrauensmännern und dem Führer selbst. Seine oberste Aufgabe liegt in der Verpflichtung, das gegenseitige Vertrauen in der Betriebsgemeinschaft zu tiefen. Dieser Vertrauensrat macht sich aus dem Grunde notwendig, weil es dem Führer eines großen, vielleicht mehr als fünfzig Mann umfassenden Betriebes bei seiner sonstigen geschäftlichen Tätigkeit sehr selten möglich sein wird, sich in genügender Weise um die Ordnung im Betriebe zu bekümmern. Um Unzuträglichkeiten abzuhelfen, muß er sie zunächst kennen. Man kann ihm jedoch nicht zumuten, sich dauernd unter seiner Gefolgschaft zu bewegen, um ihre Wünsche in Erfahrung zu bringen. Hier sollen die Vertrauensmänner einspringen. Ihnen ist die Aufgabe zugewiesen, der Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit dem Betriebe und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft zu dienen. Sie sollen einmal den Zusammenhalt pflegen, sie sollen dazu beitragen, um in der Gefolgschaft das Gefühl zu erwecken, daß sie nicht bloße Arbeitssklaven sind, dazu geschaffen, dem Unternehmer oder den Aktionären Dividenden zu erarbeiten, sondern daß in ihrer Arbeitsstätte ein Teil ihres persönlichen Lebens verankert ist. Um dieses Gefühl zu erwecken, haben die Vertrauens-

männer im Vertrauensrat die Aufgabe, alle Maßnahmen zu beraten, die der Verbesserung der Arbeitsleistung, der Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, der Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes dienen. Ein Recht zur Beschlußfassung steht ihnen jedoch nicht zu, sondern die Entscheidung liegt allein beim Führer. Doch erwächst der Gefolgschaft in einem in nationalsozialistischem Geiste geleiteten Betriebe (und in Zukunft wird es nur noch solche geben) kein Nachteil, denn der vom Geiste echter Volksverbundenheit beseelte Führer wird schon auf bloße Anregung hin die Verbesserungen einführen, die von den im Namen der Gefolgschaft sprechenden Vertrauensmännern gewünscht werden. Der nicht nationalsozialistische Führer jedoch, der sich bald auf dem Aussterbeetat befinden wird, muß gewärtig sein, durch den Treuhänder der Arbeit oder das Ehrengerichtsverfahren zur Erfüllung seiner Verpflichtungen angehalten zu werden. Er wird es auch nicht darauf ankommen lassen, den Vertrauensrat lediglich etwa alle Jahre einmal einzuberufen, da das Gesetz, auf seine ordnungsgemäßige Führung vertrauend, es ihm anheim stellt, „nach Bedarf“ den Vertrauensrat einzuberufen. Die Vertrauensmänner haben es ja in der Hand, den Zusammentritt zu erwirken, wenn die Hälfte von ihnen diesen wünscht. Kommt diese Stimmenzahl zustande, so muß der Führer diesem Wunsche stattgeben. Stimmt jedoch weniger als die Hälfte dafür, so ist wohl anzunehmen, daß es sich nicht um Dinge handeln wird, die für das gesamte Wohl der Gefolgschaft ausschlaggebend sind, sondern daß nur Sonderwünsche zur Sprache gebracht werden sollen. Für solche eigensüchtige Zwecke jedoch soll das Institut des Vertrauensrates nicht mißbraucht werden.

Da somit das Amt eines Vertrauensmannes größtes Verantwortungsbewußtsein erfordert, ist es begreiflich, daß, wie schon der Name sagt, besonders vertrauenswürdige Arbeiter oder Angestellte für dieses wichtige Amt die erforderliche Eignung besitzen können. Vor allem bildet eine genügend gereifte Erfahrung die Voraussetzung für die Berufung, die an die Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres geknüpft wird. Ferner muß der betreffende Kandidat mindestens ein Jahr dem Betriebe angehören und mindestens zwei Jahre im gleichen oder verwandten Berufs- oder Gewerbezweige tätig gewesen sein. Auch diese Bedingungen entbehren durchaus nicht der Berechtigung. Wer nicht genügend lange in einem Berufe gearbeitet hat, kann unmöglich die Tragweite einzelner Anordnungen übersehen und ebensowenig die Bedürfnisse des Betriebes kennen, in dem er augenblicklich beschäftigt ist. Er wird auch in der kurzen Zeit seiner Tätigkeit noch nicht im Namen einer seit langem an demselben Arbeitsplatz tätigen Gefolgschaft sprechen können. Daß er die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen muß, ist selbstverständlich. Der Vertrauensmann muß nach dem Gesetz ferner der Deutschen Arbeitsfront angehören, durch vorbildliche menschliche Eigenschaften ausgezeichnet sein und die Gewähr dafür bieten, daß er jederzeit rückhaltslos für den nationalen Staat eintritt.

Als Uebergangsbestimmung ist gedacht, daß von der Voraussetzung einer einjährigen Betriebsangehörigkeit bei der ersten Ernennung von Vertrauensmännern, die nach dem Inkrafttreten bestellt werden, abgesehen werden kann.

Die früheren Zustände haben den Beweis geliefert, daß die Vorschlagslisten für irgendwelche Wahl nicht von den Wählern selbst ausgehen dürfen, da dann die Gefahr der Zersplitterung und des Unfriedens zu groß ist. Im neuen Staat würde diese Regelung auch dem Führerprinzip widerstreiten. Aus diesem Grunde ist dem Führer des Betriebes das Recht eingeräumt worden, im März eines jeden Jahres im Einvernehmen mit dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation eine Liste der Vertrauensmänner und deren Stellvertreter aufzustellen. Die Gefolgschaft hat zu dieser Liste alsbald durch geheime Abstimmung Stellung zu nehmen.

Einigen sich Führer und Obmann nicht über die Liste oder billigt die Gefolgschaft die Liste nicht, so kann der Führer zusammen nicht etwa eine neue Liste vorlegen, sondern der Treuhänder der Arbeit hat dann Vertrauensmänner und deren Stellvertreter in der erforderlichen Anzahl berufen.

Allzuviel dürfen es nicht sein, denn sonst würde wieder die Gefahr bestehen, daß „so viel Köpfe, so viel Sinne“, und gerade wegen zu vieler Berater könnte eine fruchtbringende Tätigkeit des Vertrauensrates vereitelt werden. Deshalb hat der Gesetzgeber nur eine beschränkte Anzahl von Vertrauensleuten zugelassen, nämlich:

in Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten . . zwei
in Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten . . drei
in Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten . . vier
in Betrieben mit 200 bis 399 Beschäftigten . . fünf

Ihre Zahl erhöht sich für je dreihundert weitere Beschäftigte um einen Vertrauensmann und beträgt höchstens zehn.

Da das Amt der Vertrauensmännern ein Ehrenamt ist, so folgt schon daraus, daß sie für ihre Tätigkeit keine Entlohnung erhalten, sondern von der Betriebsleitung nur den Ersatz ihrer notwendigen Auslagen, die praktisch kaum nennenswert ins Gewicht fallen werden, denn die für die Tätigkeit notwendigen Einrichtungen und Geschäftsbedürfnisse sind von der Betriebsleitung zur Verfügung zu stellen, so daß es sich in der Hauptsache um das Fahrgeld handeln dürfte, wenn der Führer des Betriebes es aus irgend einem Grunde für notwendig erachten sollte, die Zusammenkunft nicht während der Arbeitszeit in den Geschäftsräumen anzuberaumen, sondern an einem anderen Platz.

Das Ehrenamt erheischt auch vom Vertrauensrat, daß er in seiner Amtsführung nur dem Wohle des Betriebes und der Gemeinschaft aller Volksgenossen unter Zurückhaltung eigennütziger Interessen dienen und in seiner Lebensführung und Diensterfüllung den Betriebsangehörigen ein Vorbild sein werde.

Die Vertrauensmänner werden für ein Jahr berufen, nämlich für die Zeit vom 1. Mai des einen bis zum 30. April des Folgejahres. Da jedoch niemand gezwungen werden soll, ein Ehrenamt auszuüben, wenn er in sich nicht die Eignung verspürt oder durch sonstige Dienste verhindert ist, kann freiwilliger Austritt erfolgen. Ausscheiden muß ein Vertrauensmann selbstverständlich, wenn er den Betrieb verläßt oder wenn er gekündigt wird. Eine solche Kündigung kann jedoch nur auf Grund der Stillegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung erfolgen, oder wenn das Gesetz dem Führer das Recht zur

fristlosen Entlassung gibt, z. B. wegen grober schwerwiegender Pflichtverletzung oder einer strafbaren Handlung. Durch diese Beschränkung der Kündigungsmöglichkeit soll vermieden werden, daß ein Vertrauensmann vielleicht wegen des mannhaften Eintretens für die Belange der Gefolgschaft seine Entlassung erhält. Da aber möglicherweise Führer wie Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation bei der Aufstellung der Vorschlagsliste in der Person eines Vertrauensmannes sich getäuscht haben können, dessen Unfähigkeit sich erst später herausstellt, hat der Treuhänder der Arbeit das Recht erhalten, einen Vertrauensmann wegen sachlicher oder persönlicher Unfähigkeit abzuberufen. An die Stelle der aus irgend welchen Gründen ausscheidenden Vertrauensmänner treten ihre Stellvertreter.

Wie man sieht, hat der Treuhänder der Arbeit immer dann gewissermaßen als Sicherheitsventil zu wirken, wenn ein Betrieb ein reibungsloses Zusammenarbeiten zwischen Führer und Vertrauensmännern nicht zu garantieren imstande ist. Solche Treuhänder der Arbeit sind für größere Wirtschaftsgebiete bestellt. Ihre Tätigkeit ist sehr vielseitig und in den §§ 18 bis 25 des Gesetzes im Einzelnen verankert. Die Reichsregierung kann ihren Tätigkeitsbezirk noch wesentlich erweitern. Vor allem obliegt dem Treuhänder der Arbeit die Ueberwachung der Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte, die Berufung und Abberufung der Vetauensmänner unter gewissen Voraussetzungen, die Entscheidung bei Anrufung durch den Vertrauensrat, Mitwirkung bei der Durchführung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit und der Tarifordnungen, bei der Ueberwachung der Betriebsordnungen und ganz besonders die Genehmigung bei beabsichtigten Entlassungen. Will der Unternehmer nämlich einen gewissen Prozentsatz der von ihm beschäftigten Arbeiter oder Angestellten aus seinem Betriebe entlassen, so hat er dem Treuhänder der Arbeit von seiner Absicht schriftlich Kenntnis zu geben. Alsdann bleibt es dem pflichtgemäßen Ermessen des Treuhänders anheimgegeben, wie er entscheidet. Er braucht die vier Wochen nach erfolgter Anzeige ausgesprochenen Entlassungen nicht gelten zu lassen, kann es aber tun und die Genehmigung mit rückwirkender Kraft aussprechen. Er kann ferner anordnen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Erstattung der Anzeige wirksam werden. Ist der Unternehmer nicht in der Lage, die Arbeiter oder Angestellten zu behalten, so kann der Treuhänder verkürzte Arbeitszeit mit verkürztem Lohn oder Gehalt anordnen. Sein Arbeits- und Machtbereich erstreckt sich demnach sehr weit.

Da die Tragweite seiner Entschlüsse mitunter sehr groß sein kann und er nicht in allen Wirtschaftszweigen die erforderliche Sachkenntnis besitzen wird, hat das Gesetz Vorsorge getroffen, daß ihm vom Reichsarbeitsminister für einen bestimmten Bezirk oder hinsichtlich bestimmter Gewerbezweige Beauftragte zur Seite gestellt werden. Zu seiner dauernden Orientierung kann er nach seinem Belieben einen Sachverständigenbeirat berufen oder einen Sachverständigenausschuß, wenn es sich um einen Einzelfall handelt. Als wichtigstes Recht steht ihm die Erlassung von Tarifordnungen zu, (§ 32).

Neueingeführt hat das Gesetz auch den Begriff der sozialen Ehre. Während, wie wir sahen, der Führer des Betriebes für das Wohl seiner Gefolgschaft zu sorgen hat, obliegt dieser die Verpflichtung, ihm die Treue zu wahren, und jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft trägt die Ver-

antwortung für die gewissenhafte Erfüllung seiner Pflichten. Jeder hat in stetem Bewußtsein seiner Verantwortung seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen. Gröbliche Verletzungen dieser Pflichten gelten als Verstöße gegen die soziale Ehre und werden von den Ehrengerichten, die ebenfalls neu eingeführt wurden, gesühnt. Solcher Verstöße können sich sowohl Führer wie Angehörige der Gefolgschaft schuldig machen, der Führer, wenn er böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzt oder ihre Ehre kränkt, die Angehörigen der Gefolgschaft durch säen von Zwietracht. Vertrauensmänner begehen solche gröblichen Verletzungen, wenn sie sich unzulässige Eingriffe in die Betriebsführung anmaßen, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse unbefugt offenbaren oder die Betriebsgemeinschaft böswillig stören. Als oberster Leitsatz für alle diese Bestimmungen hat das Gebot zu gelten, den Kameradschaftsgeist nicht zu stören und jede Maßnahme zu unterlassen, die den Betrieb zu schädigen geeignet wäre.

Das Verfahren wird durch Vermittlung des Treuhänders der Arbeit in Gang gesetzt. Wer also eine Anzeige wegen Verletzung der sozialen Ehre zu machen hat, muß diese unter Beibringung der Beweismittel beim Treuhänder einreichen. Diesem obliegt die Pflicht der selbständigen Nachprüfung. Er tritt gewissermaßen als Untersuchungsrichter auf, hat den Beschuldigten zu hören und Zeugen zu vernehmen. Hält er die Anzeige für begründet, so stellt er unter Beifügung seiner Ermittlungen beim Ehrengericht den Antrag auf Eröffnung des Verfahrens. Das Ehrengericht besteht aus einem richterlichen Beamten, der vom Reichsjustizminister im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister ernannt wird, als Vorsitzenden, dem Führer eines Betriebes und einem Vertrauensmann als Beisitzer.

Der Vorsitzende braucht sich nicht mit den vom Treuhänder der Arbeit gewonnenen Resultaten zu begnügen, er kann weitere Ermittlungen anstellen und, wenn er nicht die Ueberzeugung von der Schuld gewinnt, den Antrag ohne Hinzuziehung der Beisitzer allein ablehnen. In diesem Falle hat der Treuhänder das Recht, binnen einer Woche Hauptverhandlung vor dem Ehrengericht zu beantragen, dem stattzugeben ist.

Hält hingegen der Vorsitzende die Anzeige für erwiesen, so kann er allein auf Warnung, Verweis oder Ordnungsstrafe bis zu einhundert Reichsmark erkennen. Er tritt also in Tätigkeit bei allen begründeten, aber leichteren Fällen. Fühlt sich der Beschuldigte durch diesen Urteilsspruch beschwert oder erachtet der Treuhänder der Arbeit die Strafe als zu niedrig, so können beide binnen eine Woche Einspruch erheben. Dann kommt die Sache zur Entscheidung vor das Ehrengericht. Gegen dessen Spruch ist zwar Berufung an das Reichsehrengericht in Berlin zulässig, doch nur unter der Voraussetzung, daß auf eine Geldstrafe von mehr als einhundert Reichsmark, auf Aberkennung der Befähigung Führer des Betriebes zu sein oder das Amt eines Treuhänders auszuüben oder auf Entfernung vom Arbeitsplatz erkannt ist. In solchen zuweilen die Existenz des Beschuldigten vernichtenden Fällen soll ihm die nochmalige Gelegenheit geboten werden, den ganzen Sachverhalt von neuem aufzurollen, um vielleicht zu einer für ihn günstigeren Entscheidung zu gelangen.

Ist das Urteil rechtskräftig, so tritt wieder der Treuhänder in Tätigkeit,

denn ihm obliegt die Verpflichtung, entweder für die Beitreibung der Geldstrafe zu sorgen oder die Durchführung der schwereren Strafen (Amtsentsetzung, Entfernung vom Arbeitsplatz) zu überwachen. Es ist klar, daß derartig schwere Bestrafungen nur über einen Volksschädling verhängt werden, bei dem jede Milde fehl am Platze wäre.

Der fünfte Abschnitt des Gesetzes behandelt den Kündigungsschutz, der eingehend geregelt ist, um dem Arbeitswilligen, dem der Verlust seiner Stelle droht, nach Möglichkeit seinen Arbeitsplatz zu erhalten oder wenn sich das nicht bewerkstelligen läßt, eine angemessene Geldentschädigung zuzubilligen. Dreierlei Voraussetzungen müssen jedoch zusammentreffen: Es muß sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens zehn Beschäftigten handeln, die Kündigung muß unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt sein. Besteht im Betriebe ein Vertrauensrat, so kommt noch hinzu, daß dieser eine Bescheinigung ausstellen muß, daß die Frage der Weiterbeschäftigung im Vertrauensrat erfolglos beraten worden ist. Erst dann kann der Gekündigte binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung klagen.

Das Arbeitsgericht kann jedoch den Unternehmer nicht zwingen, den Gekündigten wieder einzustellen, sondern nur auf Widerruf der Kündigung erkennen. Da mit der Möglichkeit zu rechnen ist, daß der Unternehmer sich einer Wiedereinstellung gegenüber ablehnend verhält, so ist im Urteil von Amtswegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Unternehmer den Widerruf ablehnt. Binnnen drei Tagen nach Zustellung des Urteils muß der Unternehmer nun erklären, ob er lieber die Wiedereinstellung oder die Entschädigung will. Erklärt er sich nicht, so gilt die Entschädigung als gewählt. Diese ist unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit des Betriebes und der wirtschaftlichen Lage des Gekündigten festzusetzen, darf jedoch ein Drittel des letzten jährlichen Arbeitsverdienstes nicht übersteigen. Der Gekündigte muß sich indessen seinen anderweitigen Verdienst anrechnen lassen. Die Möglichkeit besteht natürlich, daß der Gekündigte inzwischen neue Arbeit gefunden hat. Sagt diese ihm mehr zu, so wird er die Wiedereinstellung ablehnen und hat dann nur Anspruch auf Lohn oder Gehalt für die Zeit vom Tage der Entlassung bis zur Neueinstellung.

Vorstehende kurze Ausführungen lassen mit der wünschenswertesten Deutlichkeit erkennen, daß im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, das mit dem 1. Mai 1934 in Kraft getreten ist, kein beliebiges, auf absehbare Zeit berechnetes Gesetz nach Art der marxistischen Regierung vorliegt, sondern daß es in seinen Grundgedanken revolutionär im besten Sinne des Wortes ist, daß es aus nationalsozialistischem Geiste geboren für die Zukunft Bestand haben soll; und daß es mit eiserner Disziplin durchgeführt werden wird, dafür sorgt schon die Ueberzeugung der Arbeiter, daß ihnen mit diesem Gesetze die Freude an ihrer Arbeit wiedergegeben ist, für die sie als treue Kämpfer Adolf Hitlers zu kämpfen bereit sind. Denn hier handelt es sich nicht um die Frage Arbeiter oder Unternehmer, Arbeitnehmer oder Arbeitgeber. Diese Begriffe sind hinweggefegt, und an deren Stelle trat der seines Blutes und Wertes sich bewußte Volksgenosse, der, wenn er Arbeit in seinem Interesse leistet, er dennoch die Ueberzeugung hegen darf, daß er damit auch letzten Endes mitschafft für Deutschlands Wiederaufbau.



Rudolf Helmrich

Berlin SW 61, Yorckstr. 18

Fernsprecher: F 5 Bergmann 173

Druck: Otto Ziegler, Berlin-Schöneberg,
Koburger Straße 11